



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y comunicación interna en
trabajadores profesionales de la Oficina General de
Administración del MINEDU. Lima. 2016.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Alina Mabel Melgarejo Villarroel.

ASESOR:

Dra. Ana Maritza Boy Barreto

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Dr. Danilo Sánchez Coronel
Secretario

Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo que es resultado de mucho esfuerzo, está dedicado a mi madre y a mi hija Monika, por ser mi motivo, mi fuerza, mi sentir.

Agradecimiento

A Dios por darme fuerzas para conseguir mi objetivo, a mi amada hija Monika por ser mi fuente de motivación e inspiración, a mi madre por su ejemplo y enseñanza y a mis hermanos quienes con sus palabras de aliento no me dejan decaer.

Declaración de autenticidad

Yo, Alina Mabel Melgarejo Villarroel, estudiante de Maestría del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 20721723, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de junio de 2017

.....
Br. Alina Mabel Melgarejo Villarroel

DNI 20721723

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante Ustedes la tesis titulada: “Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016”, con la finalidad de determinar la relación entre la gestión del talento humano y comunicación interna, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación, teorica,cientifica, técnica o humanística	17
1.2.1. Fundamentaciónteórica de la variable gestión del talento humano	17
1.2.2. Fundamentacióntécnica de la variable comunicación interna	25
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	34
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	39

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables	41
2.2 Operacionalización de variables	41
2.3 Metodología	42
2.4 Tipo de estudio	42
2.5 Diseño	44
2.6 Población, muestra y muestreo	45
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8 Métodos de análisis de datos	48

2.9 Aspectos Éticos	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	81
Anexo 1 Matriz de consistencia	82
Anexo 2 Instrumentos	84
Anexo 3 Base de datos	89
Anexo 4 Validaciones	93
Anexo 5 Artículo científico	106

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable comunicación Interna	42
Tabla 3	Relación de Validadores	49
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario de gestion del talento humano	49
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario de comunicación interna	50
Tabla 6	Gestión del talento humano en trabajadores	53
Tabla 7	Comunicación interna en trabajadores	54
Tabla 8	Gestión del talento humano y la comunicación interna	55
Tabla 9	Gestión del talento humano y patrones de comunicación	56
Tabla 10	Gestión del talento humano y barreras de comunicación	57
Tabla 11	Gestión del talento humano y retroalimentación	58
Tabla 12	Correlación Gestión del Talento humano y Comunicación Interna	59
Tabla 13	Correlación Gestión del Talento Humano y patrones de comunicación	60
Tabla 14	Correlación Gestión del Talento Humano y barreras de comunicación	61
Tabla 15	Correlación Gestión del talento Humano y retroalimentación	62

Índice de figuras

Figura 1	Gestión del talento humano en trabajadores	53
Figura 2	Comunicación interna en trabajadores	54
Figura 3	Gestión del talento humano y la comunicación interna	55
Figura 4	Gestión del talento humano y patrones de comunicación	56
Figura 5	Gestión del talento humano y barreras de comunicación	57
Figura 6	Gestión del talento humano y retroalimentación	58

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por la población fue 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, se consideró una muestra igual a la población en las cuales se han estudiado las variables: gestión del talento humano y comunicación interna. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los cuestionarios de gestión de talento humano de Pachas y el cuestionario de comunicación interna de GF Asesores, todos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existe entre las variables de estudio en sus distintas dimensiones.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.805 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Palabras Clave: *Gestión del talento Humano, Comunicación Interna.*

Abstract

This research was designed to determine the overall relationship between the management of human talent and internal communication in professional workers of the General Administration Office MINEDU. Lime. 2016.

The population or universe of interest in this research was conformed by the population was 60 professional workers of the General Office of Administration of MINEDU. Lime. 2016, a sample was considered equal to the population in which the variables were studied: human talent management and internal communication. The method used in the research was hypothetico-deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlation level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the human talent management questionnaires of Pachas and the internal communication questionnaire of GF Asesores, all with scale Of Likert, who provided information about the relationship between study variables in their different dimensions.

The result of the correlation coefficient Rho Spearman of 0.805 indicates that there is a positive relationship between the variables also lies in the high level of correlation with the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.01$ the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted ; It concludes that: human talent management is significantly related to internal communication professional workers in general MINEDU Administration Office. Lime. 2016.

Keywords: *Human Resource Management, Internal Communication.*

I. Introducción

1.1. Antecedentes.

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Martínez (2013). Tesis de Maestría: *Gestión del Talento Humano y competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Universidad Politécnica Nacional México. Objetivo determinar la relación entre gestión de talento humano y competencias, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, población y muestrade 80 trabajadores, instrumento específico para la investigación. El autor concluye que: Se cumplió con el objetivo de contar con el Diccionario de valores, el Diccionario de competencias cardinales y el Diccionario de competencias específicas y comportamientos. La problemática, fue la concerniente al manejo de los puestos por perfiles generales o “puestos tipo”; donde se engloba a los especialistas por el tipo de puesto que ocupa, sin considerar las necesidades o competencias departamentales que requiere su función.

Guerrero (2014). Tesis de Maestría: *Gestión del talento humano basado en competencias*. Universidad Autónoma de Querétaro. México. Objetivo determinar la relación entre la GTH y las competencias, población y muestra de 450 estudiantes, encuesta enfocada a explorar los aspectos mencionados en la hipótesis. El autor concluye que: En la necesidad de contar con variables organizacionales que permitan marcar una diferencia, los expertos han concluido que a través del capital humano una empresa puede agregar valor a sus operaciones. El rol del gestor de recursos humanos en la empresa pasa a ser un el de un asesor estratégico para la toma de decisiones en la organización. El grado de exigencia y competencias actual, demanda profesionales, expertos en gente, capaces no solo de diagnosticar los impactos del factor humano dentro de una organización, sino también de crear herramientas para este fin.

Camacho, (2010) Tesis de Maestría: *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato*. Universidad de Técnica de Ambato. Ecuador. Objetivo determinar la relación entre GTH y desempeño laboral. Descriptiva, correlacional, no

experimental, cuantitativa, población y muestra de 120 trabajadores, con cuestionario diseñado para tal fin. El autor concluye que: La organización no cuenta con un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral, por esta razón no existe un entrenamiento hacia su personal. Por lo cual no se mide el grado de eficiencia y calidad de desempeño y que una empresa para ser productiva debe contar con un talento humano motivado, siempre mejorando sus destrezas y habilidades para que su desempeño laboral sea eficiente, efectivo y productivo. Balarezo (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Objetivo determinar la relación entre comunicación organizacional y desarrollo organizacional. Descriptiva, correlacional, cuantitativa, no experimental, población y muestra 90 trabajadores, se recolectó información mediante la aplicación de encuestas. El autor concluye que: Las fallas que presenta la comunicación interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización. La comunicación interna influye directamente sobre la baja productividad de la empresa San Miguel Drive así como también en las actitudes de los trabajadores. Muchos de los trabajadores de la empresa conocen muy poco los tipos de comunicación que existen dentro de la institución, y califica como regulares los medios de comunicación internos con los que cuenta San Miguel Drive.

1.1.2. Antecedentes Nacionales.

Marcillo (2014). Tesis Doctoral: *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Universidad Privada Antenor Orrego. Objetivo demostrar la teorización respecto a la Gestión por Competencia del Talento Humano en organizaciones públicas ecuatorianas, descriptiva, no experimental, cuantitativa, población y muestra 240 trabajadores, Instrumento diseñado para la investigación. El autor concluye que: Se establece como posible implementar un modelo de gestión por competencia del talento humano, de acuerdo con la opinión de los encuestados. Se concluye que la GTH se ha dejado de lado por continuar con los manejos tradicionales y deciduos del personal de

carrera pública lo que ha causado lentitud para desarrollar competencias y lograr metas institucionales. No existen procesos para mejorar el rendimiento de los servidores, lo que no permite desarrollar competencias a pesar que existe un buen ambiente laboral. No se aplican procesos y técnicas para medir desempeño que potencien los recursos humanos agregándole una adecuada motivación.

Álvarez (2012).Tesis de Maestría: *Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro la provincia de Satipo, Periodo 2012-2017*.Universidad Peruana Los Andes. Objetivo determinar la relación del talento humano con la gerencia. Tesis descriptiva correlacional, no experimental, cuantitativa, población y muestra 200 trabajadores.El autor concluye que: Se determinó que la capacitación es muy importante para el recurso humano quien desarrolla la parte operativa de la entidad. Los cargos administrativos y gerenciales necesitan la capacitación permanente para la entrega del servicio. En cuanto a la relación de la Formación del Recurso Humano en las en las empresas, es necesario que las organizaciones consideren manejar patrones propios de comunicación.

Quispe (2011). Tesis Doctoral: *La valoración del personal sobre la comunicación interna*. Universidad Peruana Unión, filial Juliaca. Este estudio tiene por objetivo determinar cuál es la valoración del personal sobre la comunicación interna en la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca. La investigación es descriptiva, no experimental y transversal, población de 164 trabajadores, muestreo probabilístico de 55 colaboradores En cuanto a la instrumentación, cuestionario conformado por 42 preguntas cerradas o de opción múltiple, tipo escala de valoración de Likert. El autor concluye que: Se concluye que solo un tercio de los entrevistados valora la CI de la universidad, que a pesar de ser objetiva no ha llegado a todos como se planifico.La comunicación de la alta dirección con sus colaboradores es aprobada por la mitad de los mismos, evidenciando que esta comunicación descendente no llega a todos con claridad.

Montero (2014).Tesis de Maestría: *Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos*.

Universidad UNAP. Iquitos. La investigación tuvo como objetivo: Establecer la relación entre la Comunicación Interna y la gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas. Descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, la población por la totalidad del Personal Directivo, Docentes, administrativos de la Institución, 56 (31 entrevistados para gestión organizacional) y (25 entrevistados para comunicación interna). La selección de la muestra se hizo en forma no aleatoria por conveniencia. El instrumento de recolección de datos fue: El cuestionario para ambas variables. El autor concluye que: Al Personal Directivo, Docentes, administrativos de la Institución”, del Distrito de Iquitos mejorar la comunicación dentro de su institución desarrollando tipos, canales e instrumentos de comunicación eficaces. Al Personal Directivo, Docentes, administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria de Menores N° 601050 “Micaela Bastidas”, del Distrito de Iquitos mejorar la gestión organizacional en su estructura formal e informal. La comunicación interna en la Institución, del Distrito de Iquitos fue trabajada en dos dimensiones: Tipos de comunicación cuyas variables fueron: Descendente, ascendente, lateral u horizontal y diagonal u oblicua. Los canales e instrumentos cuyas variables fueron: orales, escritas y electrónicas. La Comunicación Interna del Personal Directivo, Docentes, administrativos en la, del Distrito de Iquitos durante el año 2013 está de acuerdo con 10.4 (41%). La Gestión Organizacional del Personal Directivo, Docentes, administrativos en la Institución del Distrito de Iquitos durante el año 2013 está de acuerdo con 16.3 (52.7%). La comunicación interna se relaciona directamente con la Gestión Organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos.

1.2. Fundamentación Teórica

1.2.1. Fundamentación teórica de la variable Gestión del talento Humano

Definición de Gestión del talento Humano

Gelvez (2013, cita a Chiavenato, 2009): “Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas”. (p.1)

Las entidades están centrándose en la importancia que tienen los recursos humanos que son los que realizan todos los procesos de la misma, por tanto si el recurso humano es adecuado la entidad también lo será.

Gelvez (2013, cita a Arnao, 2004): “Enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor del recurso humano para la organización”. (p.1).

Es la manera de gerenciar el recurso humano a través del desarrollo de capacidades, estimulando su desarrollo personal para lograr una motivación adecuada y mejorar su desempeño y productividad.

Gelvez (2013, cita a Dessler, 2006): “Son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo”. (p.1)

De acuerdo como se manejen las políticas del recurso humano se darán resultados en la gestión de la entidad de tal manera que se establece una relación entre recurso humano y gestión.

Gelvez (2013, cita a Wayne, 2005): “Gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales”. (p.1).

Son el gerenciamiento del recurso humano para desarrollarlo en forma integral de tal manera que su respuesta laboral beneficie a la entidad para el logro de sus objetivos planificados previamente.

Gelvez (2013, cita a Lledo, 2011): “Los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos”.(p.1).

La base de la gestión es el desarrollo de capacidades, perfiles de puesto adecuados, capacitación oportuna, identificación con la entidad, estimular el sentido de pertenencia para beneficio del trabajador y de la entidad.

Importancia de la gestión del Talento Humano.

Colomo (2016): “La importancia de la gestión del talento humano debe estar orientada, a producir satisfacción en la gente, al empoderamiento desde el manejo de las herramientas más usuales hasta la composición de trabajadores multitareas, personas que se desenvuelvan en los aspectos del mundo laboral que lo rodea”.(p.2).

Si la entidad quiere desarrollarse y lograr una buena gestión, debe primero desarrollar capacidades en su personal y tener los perfiles de puesto adecuados para que cada persona ocupe el puesto de acuerdo a sus capacidades a fin de que desarrollen su máximo potencial, a manera de mejorar la entidad los capacitara en su especialidad para que mejoren su productividad y su expertise profesional con experiencia, esto dará como consecuencia una entidad con estabilidad, cumplidora de sus metas u con una gestión productiva y adecuada al entorno laboral, lograr el desarrollo personal del trabajador lograra también el desarrollo de la entidad.

Ventajas de la Gestión del talento Humano.

Rondón (2013, cita a Castillo, 2010):

Nos dice que las personas son importantes para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas. De hecho, un número creciente de expertos plantea que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. (p.1).

Las entidades logran ser exitosas a través del éxito de sus recursos humanos que son el motor que las impulsa al logro de su misión y al posicionamiento adecuado de su visión, la capacitación adecuada y oportuna plantea conseguir establecer competencias colectivas, es decir una sumatoria de capacidades que llevan con facilidad y oportunidad a lograr metas, objetivos, menores costos, recursos racionalizados, mejor manejo presupuestal, haciendo a la entidad más efectiva y eficaz.

Filosofía de la administración del talento humano.

Bligoo (2013).Define:

Las acciones de las personas siempre están basadas en sus suposiciones básicas; esto es particularmente cierto en relación con la administración de personal. Las suposiciones básicas con respecto a las personas, pueden ser, si se les puede tener confianza, si les desagrada el trabajo, si pueden ser creativas, por qué actúan como lo hacen y la forma en que deben ser tratadas, comprenden una filosofía propia de la administración de personal. (p.1).

Cada trabajador llega con su propia filosofía y corresponde a la entidad estimular su desarrollo e incorporarla a la filosofía de la entidad para mejorar sus aportes en base a una adecuada orientación de tal manera que ambos crezcan en sus principios, valores, capacidades y competencias, esto está ligado al liderazgo directivo quien es el que determina la ruta para conseguirlo y el apoyo para que sea sostenido.

Desafíos de la gestión del talento Humano.

Gutiérrez (2015, cita a Sherman, 1999):

Hacia la globalización: Nuevos desafíos, cambios constantes en el entorno.

Incorporación de nuevas tecnologías: La tecnología de punta ha revolucionado la gestión de las entidades en todos sus aspectos.

Desarrollo del capital humano: Vivimos una “era del conocimiento”, que se orienta al recurso humano. (p.10).

La globalización ha revolucionado muchos aspectos de la gestión sobre todo en los recursos humanos, de tal forma que han potenciado su conocimiento a través de una identificación de habilidades que les permite establecer que capacitación se debe desarrollar en cada uno, eso sirve de estímulo también a los recursos que se quedan rezagados en el tiempo, la gestión humana debe visualizar a la entidad en una visión global y no sectorial.

Capital humano

Gutiérrez (2015), lo define como:

En una entidad pública, es primordial el cumplimiento de los objetivos básicos de la política del gobierno, en relación con la gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, calificados y comprometidos para que contribuyan al logro de las metas y planes de la organización. (p.22).

Talento es la habilidad para desarrollar determinada actividad, cuando la entidad califica y determina estos talentos es más fácil desarrollar acciones de gestión enfocados en desarrollar y mejorar estos talentos, es decir mejora al recurso humano en sus habilidades y capacidades de tal forma que la sumatoria de todas las capacidades de la entidad hacen que esta sea más productiva y cumpla sus objetivos y metas.

Teorías y Enfoques de la Gestión del talento Humano.

Machado (2011). Describe los siguientes enfoques:

Enfoque funcionalista: Este enfoque hace referencia a aquel modelo de gestión centrado en el desempeño de funciones o tareas independientes.

Enfoque sistémico: Cuando hablamos de sistema, estamos haciendo referencia a un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes, a ese grupo de unidades cuya combinación y unión conforman un todo organizado y cuyo resultado. (p.6).

El enfoque funcionalista: establece que todas las acciones de la organización son de carácter independiente cada cual con un fin pero independientes con un fin definido sin tener relación con las otras de la organización, pero no están relacionados con los objetivos de la institución. Para el enfoque sistémico sus principios son antagónicos con el anterior, aquí todos tienen un objetivo determinado para conseguir un objetivo general institucional por tanto trabajan en estrecha coordinación entre ellos.

Teoría de las Competencias.

Machado (2011). Describe la siguiente teoría:

Es una característica individual, que se puede medir de un modo fiable, que se puede demostrar y que diferencia de una manera sustancial a trabajadores con un desempeño excelente de los trabajadores con desempeño normal, se define las Competencias cómo: “Las características subyacentes en una persona que está causalmente relacionada” (p.8).

Lo que aporta el manejo de la gerencia de los recursos humanos es el justiprecio que agrega a la entidad basada en sus competencias, en forma de singularidad cada sujeto tiene su competencia desarrollada o no, cuando la entidad consigue que sea sumatoria a los resultados obtenidos en el cumplimiento de la misión será una gestión ya que con los procesos gerenciados va a permitir alcanzar sus objetivos planificados.

Dimensiones de la Gestión del talento Humano.

De acuerdo con el instrumento, “Modelo de encuesta Topten”, adaptado por Pachas. UCV. 2013, se definen las siguientes dimensiones: ambiente de trabajo, capacitación, bienestar, las mismas que se definen a continuación según diferentes autores.

Dimensión de ambiente de trabajo.

Navarro (2015, cita a Silva, 1995): “Conjunto de factores climáticos, físicos o cualquier otra vinculada o no, están presentes y participan en la labor de la persona”. (p.2)

Lo que en el trabajo está alrededor del trabajador es su ambiente de trabajo puede ser físico o sensorial, es un microclima que gira alrededor del trabajador.

Navarro (2015, cita a Fiorillo, 2002): “Es el lugar donde las personas realizan sus actividades de trabajo, cuyo balance se basa en la sanidad del medio ambiente y en la ausencia de agentes que deterioran la seguridad física y psicológica de los trabajadores”. (p.2)

Se establece como la percepción de sentirse seguro en el entorno que lo rodea, comprende también las inter relaciones con los que laboran y con los que tienen relación con la entidad.

Navarro (2015, cita a Mascaró, 1999): “Afirma que el ambiente de trabajo es exactamente la máquina de trabajo complejo: la infraestructura, medidas de protección de los trabajadores y seguridad”. (p.2).

En la organización todo aquello que está en el entorno del trabajador forma su ambiente de trabajo, relaciones, jerarquías, proveedores, compañeros, etc. Este es vital para la productividad del trabajador.

Dimensión de Entrenamiento

Uovirtual (2014). El entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. (p.4).

Esta actividad comprende todo aquello que la entidad considere conveniente capacitar al trabajador para mejorar sus habilidades con la finalidad de mejorar su labor.

Uovirtual (2014, cita a NICB): “Es ayudar a alcanzar los objetivos de la empresa, proporcionando oportunidades a los empleados de todos los niveles para obtener el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización”. (p.4).

Se realiza practicando con la guía de una persona con expertis que sabe hacer a la perfección la actividad que está capacitando, en este proceso se producen un intercambio de experiencias con el establecimiento de capacidades para propulsar a la entidad.

Uovirtual (2014, cita a Hoyler): “Una inversión destinada a capacitar un equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos y las realizaciones propuestos”. (p.4).

Entrenar significa preparar, generalmente son procesos de inducción para los trabajadores que se inician en la organización.

Dimensión de Bienestar

Aguilar (2012, cita a Arena, 1993): “Programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores”. (p.2).

Es la sensación de satisfacción que siente el trabajador de su empresa, está relacionada con diferentes actitudes que toma la organización respecto al trabajador, si esta está ligada a un programa de bienestar este será equitativo y colectivo.

Aguilar (2012, cita a Vigoya, 2010): “El conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de la entidad”. (p.2)

Conjunto de sensaciones de comodidad y seguridad entregadas por la entidad para estimular la motivación, lograr identidad y mejorar la productividad.

Aguilar (2012): “Es un proceso de construcción estable y participativo, que demanda la creación, el mantenimiento y el mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia”. (p.2).

Ofrece una serie de retribuciones que no son económicas y tienen que ver con el desarrollo del trabajador y también la seguridad para su familia.

1.2.2. Bases Teóricas de la Variable 2 Comunicación Interna.

Definición de Comunicación Interna

Ecured (2016): “La comunicación que se desarrolla hacia el ámbito interno de la institución, se le conoce como comunicación interna”. (p.1).

Se establece como el proceso que desarrolla una socialización de la comunicación hacia adentro de la entidad, es componente importante de la gestión.

Muñiz, (2016): “Es la comunicación dirigida al cliente interno, es decir, al trabajador, nace como respuesta a las nuevas necesidades de las entidades en la globalización”. (p.1).

Se ha convertido en una mega tendencia por la importancia que representa que todos los trabajadores estén conectados entre sí, al mismo tiempo entre sus diferentes niveles.

Salinas (2016): “Está centrada en el capital humano, trabajador(a), es un proceso comunicacional donde se integran los dirigentes de una organización con todos los niveles jerárquicos de la misma”. (p.1).

La gestión moderna se basa en la interconexión comunicacional de sus trabajadores y directivos, lo que forma un flujo de información al interior de la entidad en todas direcciones.

Pérez (2011): “Es el intercambio de información en diferentes sentidos entre todos los niveles de la entidad, sobre ella recae la importancia de la marcha institucional”. (p.1).

Toda la información que circula al interior de la entidad, contiene todos los procesos que corresponden al flujo de la información, mantiene a la entidad integrada sobre todo en el cumplimiento de las metas.

Bolunta (2016): “Estamos hablando de la comunicación interna, que se produce dentro del grupo y para el propio grupo, entre sus miembros, sus áreas y sus órganos de decisión”. (p.1).

Es la que pertenece a la entidad y solamente a ella, es decir que no se da hacia el exterior, solamente entre los trabajadores logrando encaminara a la entidad en una misma ruta.

Gestión de la Comunicación Interna.

Cirigliano (2016): Gestionar la comunicación implica definir un conjunto de acciones y procedimientos mediante los cuales se despliegan una variedad de recursos de comunicación para apoyar la labor de las organizaciones”. (p.4).

La comunicación interna debe estar formando parte de la cultura organizacional de la entidad, produce efectos inmediatos de gestión de las diferentes áreas de la entidad, haciendo sinergia con las estrategias operativas y ayudando a difundir las ordenes hacia todos los trabajadores para su accionar laboral.

Objetivos de la Comunicación Interna.

Rodríguez (2014), cita que:

Uno de los objetivos de la comunicación interna es que todos los integrantes de la organización estén comprometidos y sepan a dónde va. Es decir, que todo trabajador tenga claro en qué contribuye a que la compañía llegue a su objetivo. Pero la comunicación interna está cambiando. (p.2).

La comunicación interna ha sufrido una revolución para bien, la introducción de la tecnología ha propulsado el rol de las comunicaciones y su papel clave en la gestión, las redes sociales también han servido como catapulta para encuadrar a la comunicación en un nivel altamente estratégico y oportuno y mucho más seguro que cinco años antes , también grandes volúmenes de información pueden ser almacenados en pequeños dispositivos que podemos

llevar en el llavero y conectarnos en contados segundos, todo esto vuelve a la comunicación como estratégica.

Tipos de Comunicación Interna

Kiut (2010), define los siguientes tipos:

Horizontales: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico dentro de la empresa.

Verticales: Es decir de trabajadores a superiores y viceversa.

Descendente: este tipo de comunicación es la utilizada por los mandos superiores.

Ascendente: Consistente en que los subordinados informen a la dirección. (p.2).

La información no para, no cesa, se alimenta cada día de nuevas informaciones, órdenes y reportes, es vital por su rapidez y oportunidad, establece una relación en la cual un área alejada conoce que sucede en otras áreas vinculando a toda la entidad en su conjunto, el trabajador se siente motivado y conectado, informado y en cierta forma protegido para su accionar desde el lugar que se encuentra.

Teorías de la Comunicación Interna.

Enfoque Positivista

García (2010), define:

El enfoque Positivista además de imitar el método de las ciencias naturales (el método empírico) y de exigir neutralidad, busca estructurar leyes incambiables y no cuestiona el papel de los medios masivos de comunicación en la distribución desigual del poder. Las típicas teorías derivadas del paradigma positivista y entienden a la comunicación como

una forma de diálogo social y por lo tanto crean técnicas y vínculos que permiten el entendimiento. (p.4).

El intercambio de información está comprendida como un departir social por esta comprendida en la interacción simbólica. Las bases de la comunicaiion básica son genéticas en la relación entre los seres humanos para sobrevivir, lo que fundamenta el proceso de comunicación para poder subsistir,.

Enfoque Crítico

García (2010), define:

Es antagónica la de los teóricos positivistas. Aquel antes de estudiar la comunicación, analiza las características de las sociedades actuales y cuestiona las desigualdades económicas, educativas, de control y de poder en las sociedades contemporáneas. (p.6).

Especula que la comunicación discrimina por que se desarrolla para cuidar a los grupos de poder sobre los de menos recursos siendo un obstáculo para la transformación social y de igualdad de sociedades, estipula que el hombre se encuentra en una posición en la sociedad que hace de él lo que quiere, anulando su capacidad de posicionarse culturalmente para evitar la manipulación, pero considera a la comunicación como parte del mecanismo de contención.

Teoría Crítica.

García (2010), define:

La Teoría Crítica orientada a las formas comprensivas de conocimiento, se propuso superar los estudios positivistas de la comunicación social. Se crearon formas metodológicas de tipo comprensivo basadas en la autorreflexión, la consideración de la totalidad social e histórica, la especulación y el análisis.(p.8).

Considera que las ciencias sociales usan la comunicación como una evaluación de los datos obtenidos, deslinda la verdad y no considera la opinión social, cuestiona el papel de la comunicación como medio masivo de información, permitiendo a los grupos sociales y económicamente poderosos a usar la información a su conveniencia para bien de sus intereses.

Dimensiones de la Comunicación Interna

De acuerdo con el Cuestionario de Comunicación Interna, del autor: GF, Asesores del año: 2003, establece las siguientes dimensiones: Patrones de comunicación, Barreras de comunicación y Retroalimentación, definidas a continuación por los siguientes autores:

Dimensión de Patrones de Comunicación.

Satir (2012): “Hay ciertos patrones de comunicación al parecer universales que rigen la forma como la gente se comunica”. (p.17).

Son características únicas de cada individuo, son estilos diferentes de transmitir pero también de interpretar, está relacionado también con la posición del cuerpo, el volumen de la voz, etc.

Santoyo (2010): “Existen cuatro patrones de la comunicación los cuales son: aplacar, culpar, calcular y distraer, estos se presentan cuando una persona respondía a la tensión y al mismo tiempo, sentía que disminuía su autoestima.”.(p.2)

Las diferentes propiedades particulares de la comunicación son adquiridas por las personas en su quehacer diario, se cambian constantemente de acuerdo a lo que quiere expresarse y de acuerdo también a la situación que se presente.

Zafra (2013): “Curiosamente, aunque en ambas redes sociales tenemos diferentes maneras de comunicarnos, los patrones temporales de comunicación en ambas son universales.”. (p.1).

En toda comunicación existen diferentes formas de expresarse, no solo es verbal también gestual dependiendo lo que se quiera comunicar..

Dimensión de Barreras de Comunicación.

King (2012): “Es toda causa de interrupción de la comunicación o su deformidad del mensaje que da el emisor no haciéndose entender”. (p.12).

Se consideran como obstáculos que impiden parcial o totalmente la comunicación, en algunos casos puede distorsionar el sentido del mensaje entre el emisor y el receptor en el acto de la comunicación.

Orozco (2012): “Existen ciertos factores que impiden la comunicación, deformando el mensaje u obstaculizando el proceso general de ésta, y son llamadas barreras”. (p.1).

Se presentan como impedimentos durante el ciclo de la comunicación, pueden cambiar el sentido del mensaje, interrumpir ciertas partes o anular todo el mensaje.

Magaña (2012): “El hombre moderno está cada vez más aislado y tiene mayores problemas para entrar en verdadero contacto con sus semejantes, en forma profunda, abierta y sincera; muchas veces porque anteponemos obstáculos que entorpecen la comunicación”. (p.6).

Son todos los problemas que devienen del proceso comunicativo entre el emisor y el que recibe, creando confusión sobre el contenido del mismo, de tal manera que impide su correcta interpretación.

Dimensión de Retroalimentación.

Florido (2012): “Retorno de parte de la energía o de la información de salida de un circuito o un sistema a su entrada”. (p.1).

En los procesos comunicativos, la retroalimentación es una característica cualitativa que dentro del proceso de comunicación, ratifica la continuidad de la comunicación activamente .

Florido (2012, cita a Wiener, 1948):”Este concepto se basa en la idea de interacción entre efecto y causa. Así, en todo proceso y sistema social se reconoce un intercambio circular de información entre al menos dos partes, que ayuda a organizar ese sistema”. (p.1).

Se emplea en forma general en cualquier ciclo que permita ajustes y regulaciones dadas por el mismo emisor en el proceso de la comunicación y su intercambio de mensajes con el emisor.

Romero (2012): “Se transmite, tras comprobar que el comportamiento o el mensaje percibido cumple las expectativas esperadas. Si se proporciona de forma adecuada, el feedback incrementa el comportamiento deseado”. (p.2).

Nuevo planteamiento de las estrategias comunicacionales por parte de la entidad en razón de la evaluación analítica de los resultados encontrados, es decir revisa lo ejecutado para mejorar.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

Rivas (2012). Cita:

En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. (p.2).

Por tal motivo, estas variable se sustentan teóricamente en la presente investigación, mediante la descripción de cada una de ellas, con este trabajo se abre camino para aportar resultados y conclusiones en beneficio de la gestión de la entidad, en beneficio de sus trabajadores y de sus usuarios.

1.3.2. Justificación Metodológica

Moreno (2013, cita a Sánchez, 1986): “El cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación, se logrará acudiendo a la utilización de las técnicas de investigación que más se ajusten al tema sujeto de análisis, como son las encuestas, el manejo de estadísticas que permita cuantificar a las variables de estudio (p. 4).

Los Instrumentos que se emplearon en esta Investigación se validaron por expertos y de acuerdo a su juicio fueron aptos para su empleo en la muestra requerida, las cuales explican los problemas que se propusieron permitiendo dar unas alternativas de solución a través de las recomendaciones.

1.3.3. Justificación Práctica

Moreno (2013). Especifica que:

Indica la aplicabilidad de la investigación, su proyección de la sociedad, quienes se benefician de ésta, ya sea un grupo social o una organización. Otros autores sostienen que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda resolver un problema o por lo menos pone estrategias que, de aplicarlas contribuirían a resolverlo. (p.4).

La realización de esta investigación permitirá conocer la situación actual de la institución, como se asocian las variables de estudio, con el fin de identificar aquellos factores que estén funcionando apropiadamente y aquellos que pudieran estar funcionando deficientemente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la institución.

1.4. Problema.

Problema de la Investigación.

La entidad actualmente cuenta con todos sus planes estratégicos, operativos, etc., pero en el área de RRHH no se evalúa en forma adecuada a los trabajadores en el sentido de conocer quienes presentan mejores desempeños en la labor realizadas, manifestando un comportamiento más bien burocrático y rutinario dejando de lado trabajadores con buena proyección para tomar puestos de mayor responsabilidad, así mismo como consecuencia de esto se forman grupos de trabajadores con intereses diferentes y que pueden causar problemas a la gestión institucional. Se aprecia que la gestión de los recursos humanos sobre todo en la OGA del MINEDU no se está llevando a cabo en forma adecuada sobre todo por la inequidad del trato, las remuneraciones, los beneficios, esto afecta el bienestar y su labor, si a esto le agregamos una deficiente comunicación interna agrava más la situación de los trabajadores sobre todo en esta época de cambios y reformas, el propósito de esta investigación es tener un panorama sobre los niveles de la gestión de los recursos humanos y el impacto de la comunicación interna en los trabajadores profesionales de la OGA del MINEDU, para poder plantear estrategias para superar esta situación anómala y mejorar la gestión institucional y a su vez lograr una atención de calidad para los usuarios.

En el ámbito Internacional, sobre la problemática de la gestión del talento humano, el autor Chuquisengo (2013), explica que:

Las viejas definiciones que usan el término Recurso Humano, se basan en la concepción de un hombre como un “sustituible” engranaje

más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de “indispensable” para lograr el éxito de una organización. (p.1).

La capacitación del personal es algo que necesita mucho tiempo, tiempo en el cual el recurso se vuelve competitivo, por esto la organización considera como su capital más valioso al trabajador y su forma de gestionarlo determinara el éxito de la organización, es problemático en su inicio ya que cada individuo es distinto en sus actitudes y personalidad, la gestión tratara de homogenizar en forma delicada para conformar grupos de trabajo con patrones de trabajo similares, con la globalización se ha producido un cambio en las organizaciones que no son las mismas de tiempo atrás.

Sobre la problemática de la comunicación interna el autor Asuero (2013), define:

Gran parte de los problemas internos de las organizaciones están directamente relacionados con una mala gestión de su comunicación interna. No resolverlos a tiempo termina por afectar a otras áreas de la organización y puede acabar enrareciendo el ambiente y debilitando las relaciones entre tus empleados. (p.1).

Si la organización no se comunica adecuadamente, el mensaje se diluye y se pierde también el rumbo de la planificación, sucederá que cada uno cree en un mensaje distinto del otro y cuando se unifica la comunicación todos caerán en confusión, nadie tiene percepción de lo real originándose la desconfianza entre los trabajadores, si el personal desconoce lo que pasa no se motivaran porque sus ideas tampoco serán comunicadas, afectando la producción.

El en ámbito Nacional, la problemática en el Perú, sobre la gestión del talento humano, las plantea el autor peruano, Castillo (2011), quien señala:

Tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo.. (p.1)

Los recursos humanos siempre serán los recursos estratégicos de la organización, ninguna maquina o tecnología puede suplirlos, son los que le dan vida, los que potencian la capacidad de esta, pueden cambiar la organización completamente, esta es la finalidad de la gestión de recursos humanos .

Sobre la problemática de la comunicación interna en el Perú se conceptúa con la opinión de Info Capital (2011):

La importancia de esta especialidad tiene muchas aristas: es estratégica para la dirección, vital para todas las áreas e indispensable para cada empleado. Sin comunicación interna no hay empresa. Comunicación y organización son conceptos inseparables. (p.1).

La implementación de la comunicación interna empresarial es insignificante, no existen formas de medirla por la ausencia de indicadores este es la principal dificultad que actualmente existe, para ello o por ello no se mide en la organización lo que esta comunica o no comunica, no se dan diagnósticos previos o no se cuenta también con una metodología específica.

1.4.1. Formulación del problema

Problema General

¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016?

Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016?

Problema Específico 2

¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016?

Problema Específico 3

¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016?

1.5. Hipotesis

Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016

Hipótesis específica 2

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Hipótesis específica 3

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Objetivo Específico 2

Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Objetivo Específico 3

Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual.

Implementación de procesos estratégicos para desarrollar las capacidades y habilidades del recurso humano para beneficio individual y de la entidad.

Variable 2: Comunicación Interna

Definición Conceptual

Flujo de información que independientemente de su dirección se da solo en el seno de la entidad entre sus trabajadores y directivos.

.

2.2. Operacionalización de Variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano.

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
Ambiente de trabajo	Desempeño Capacidades	Del 01 al 05 Del 06 al 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Ineficaz 30-70 Moderado 71-111 Eficaz 112-150
Capacitación	Instrucción Socialización	Del 11 al 15 Del 16 al 20		
Bienestar	Motivación Economía Satisfacción	Del 21 al 23 Del 24 al 25 Del 26 al 30		

Tabla 2

Operacionalización de la variable comunicación Interna.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Patrones de comunicación	Manejo de información	Del (01) al (20)	Nunca	Alta
	Confianza		Casi nunca	(126-170)
	Medios de información		A veces	Media
Barreras de comunicación	Sesgo de la información	Del (21) al (29)	Casi siempre	(80-125)
	Falta de seguridad		Siempre	Baja
	Relación escalonada			(34-79)
Retroalimentación	Manejo de la información	Del (30) al (34)		
	Seguridad			
	Buena explicación			

2.3. Metodología

Hernández, Fernández y Baptista (2014): “La metodología implica el empleo de los recursos pertinentes”. (p.14)

Es también seguir una serie de procesos metodológicos previamente establecidos para lograr un resultado.

2.4. Tipo de estudio.

La siguiente investigación se desarrollará bajo un esquema metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación Básica con enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo. .

Hernández, et al (2014): “Las investigaciones que se están realizando en un campo de conocimiento específico pueden incluir tipos de estudio en las distintas etapas de su desarrollo”. (p.108).

Investigación Básica

Hernández,et al (2014):“También denominada investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en

él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico”. (p.189).

Estimula a la creatividad de formas novedosas de investigación para hacer crecer el conocimiento sin fines de lucro.

Enfoque Cuantitativo

Dayne (2011). Define el como:

Es aquella que se dirige a recoger información objetivamente medible. Las técnicas cuantitativas de obtención de información requieren de apoyo matemático y permiten la cuantificación del resultado.. (p.2).

La data está basada en los resultados de las encuestas que se procesan con un método estadístico específico a manera de corroborar o contrastar las hipótesis dándole validez de acuerdo a los resultados encontrados.

Método Hipotéticamente Deductivo.

Respecto al método empleado, la presente investigación utilizó el hipotético deductivo.

Prieto (2013), refiere que:

Esquemáticamente, el método hipotético-deductivo funciona de la siguiente manera: de una hipótesis general y de los enunciados particulares que determinan las condiciones iniciales, se deduce un enunciado particular predictivo.. (p.3).

Una hipótesis debe al final como conclusión darse como verdadera o falsa según los resultados estadísticos aceptándose formalmente, por este método se comprueba la validez o no de la hipótesis.

2.5. Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva, no experimental, sustentada por:

Investigación Descriptiva

Hernández et al (2014): “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p.80).

Realiza mediciones de forma autónoma o del total sobre las teorías de las variables de estudio, pero sin especificar su relación.

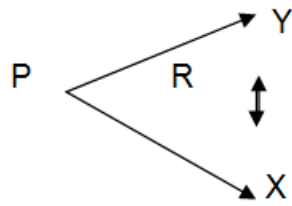
Investigación No Experimental.

La investigación es de diseño no experimental sustentado teóricamente por: Moreno (2013, cita a Kerlinger y Lee, (2002), nos dicen que:

La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. (p.1).

No se manipula ninguna variable se toma en el estado natural en que se encuentran sin influenciar en ellas.

El esquema seguido en la investigación fue:



Dónde:

P: Población

X: Variable Gestión del Talento Humano.

Y: Variable Comunicación Interna.

R: Relación

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Constituida por 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Muestra

La presente investigación estuvo representada por 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Muestreo

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

Criterio de Selección

Criterios de inclusión

Ser trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Ser trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, que son voluntarios a la encuesta.

Ser trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, que asistieron el día de la encuesta.

Criterios de Exclusión.

No ser trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, que no son voluntarios a la encuesta.

Trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, que no asistieron el día de la encuesta.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Camacaro (2012). Define:

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. (p.2).

Se consideran como propuestas de carácter no experimental que vienen siendo tipificadas como transversales.

Técnicas

Ruiz (2014, cita a Peñuelas, 2008): “Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”. (p.4)

Encuesta

Alelu (2010, cita a Trespalacios2003): “Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar,

las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo”. (p.8).

Técnica del Software

Se utilizará el paquete estadístico IBM SPSS 24.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

Instrumentos: Cuestionario

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano.

Autores: Carvajal Harly. Adaptada por Pachas. UCV. 2013.

Año: 2010

Técnica: Encuesta

Objetivo: Proporcionar información a la OGA del MINEDU, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la administración del Talento Humano

Población: Trabajadores profesionales OGA del MINEDU

Número de ítem: 30

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Niveles o rangos: Ineficaz, (30-70); Moderado, (71-111); Eficaz (112-150)

Ficha Técnica

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Comunicación Interna.

Autor: GF Asesores

Año: 2003

Técnica: Encuesta.

Objetivo: Realizar un diagnóstico comunicacional en la OGA del MINEDU.

Población: Trabajadores profesionales de la OGA del MINEDU

Número de ítem: 34

Aplicación: directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Niveles o Rangos: Alta, (126-170), Media, (80-125), Baja, (34-79)

2.8. Métodos de análisis de datos.

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística descriptiva.

Método estadístico

Hernández et al (2014, 271); define: “En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables ordinales”. Para calcular “ ρ ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

Validez y Confiabilidad.

Hernández et al (2014): “La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. (p.127).

La validez de los instrumentos se corrobora mediante el juicio de expertos y su validación por parte de ellos de acuerdo al resultado de la evaluación. Los

resultados obtenidos en las encuestas están ligadas a otra medición de las mismas características.

Tabla 3

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dra. Ana Maritza Boy Barreto	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Quero, (2010). Define a la confiabilidad como:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, con el denominador común de que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. (p.227).

La confiabilidad de los instrumentos se hizo por la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable.

Tabla 4

Confiabilidad cuestionario de gestión del talento humano.

Resumen del procesamiento de los casos			
casos			
		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	30

Fuente: Elaboración Propia (2015)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.90, lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario de comunicación interna.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.975	34

Fuente: Elaboración Propia (2015)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.90, lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

2.9. Aspectos Éticos.

Se siguieron los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados.

Tabla 6

Gestión del talento humano en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Óptima	13	21,7	21,7	21,7
	Regular	35	58,3	58,3	80,0
	Óptima	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano (Anexo 2)

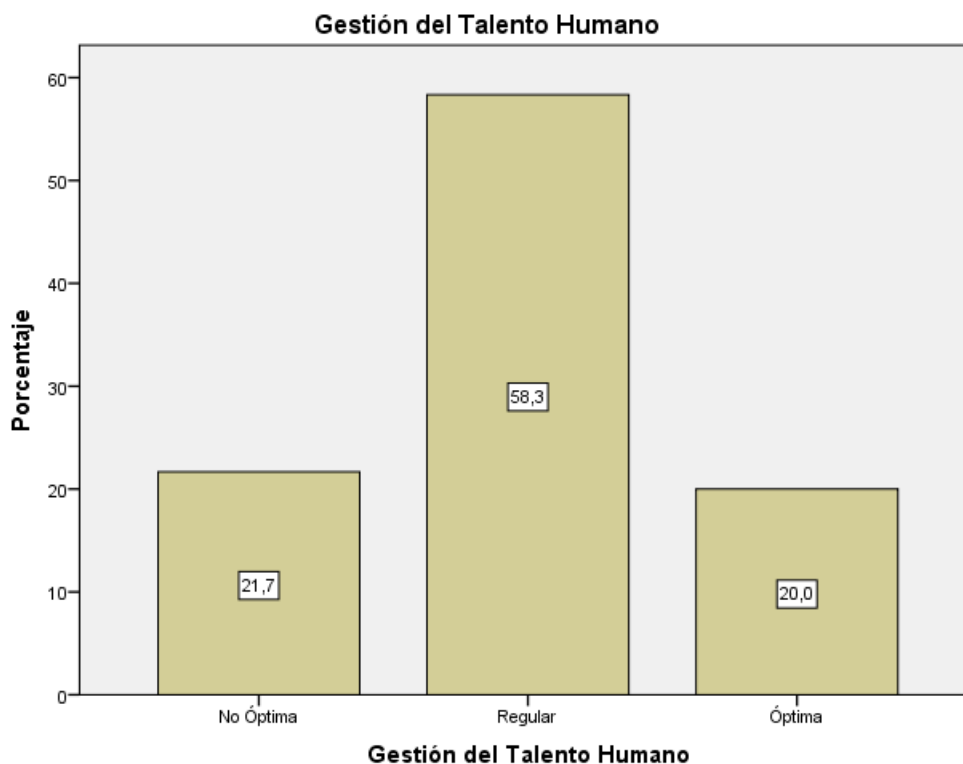


Figura 1. Diagrama de Barras de la gestión del talento humano

Interpretación:

Como se observa en la tabla 4 y figura 1; la gestión del talento humano es no óptima en un 21.7%, regular en un 58.3% y óptima en un 20%

Tabla 7

Comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Comunicación Interna				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ineficaz	17	28,3	28,3
	Regular	21	35,0	63,3
	Eficaz	22	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Comunicación Interna Interno (Anexo 2)

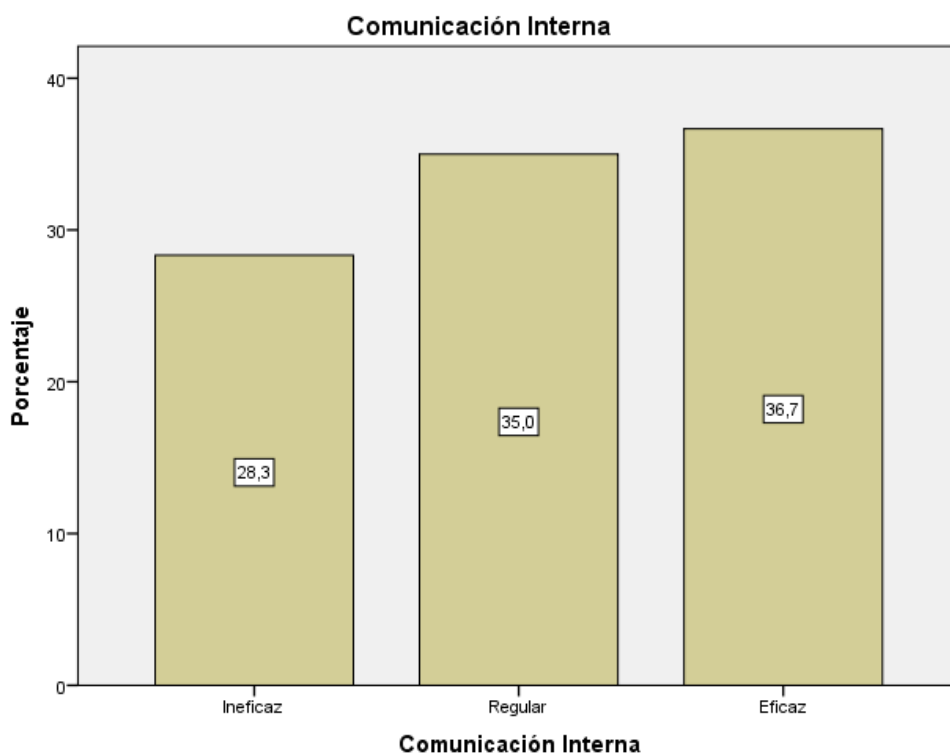


Figura 2. Diagrama de Barras de la comunicación interna.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 5 y figura 2; la comunicación interna es ineficaz en un 28.3%, regular en un 35% y eficaz en un 36.7.

Tabla 8

Gestión del talento humano y la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptima	Regular	Óptima	
Comunicación Interna	Ineficaz	13 21,7%	4 6,7%	0 0,0%	17 28,3%
	Regular	0 0,0%	21 35,0%	0 0,0%	21 35,0%
	Eficaz	0 0,0%	10 16,7%	12 20,0%	22 36,7%
Total		13 21,7%	35 58,3%	12 20,0%	60 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Comunicación Interna Interno (Anexo 2)

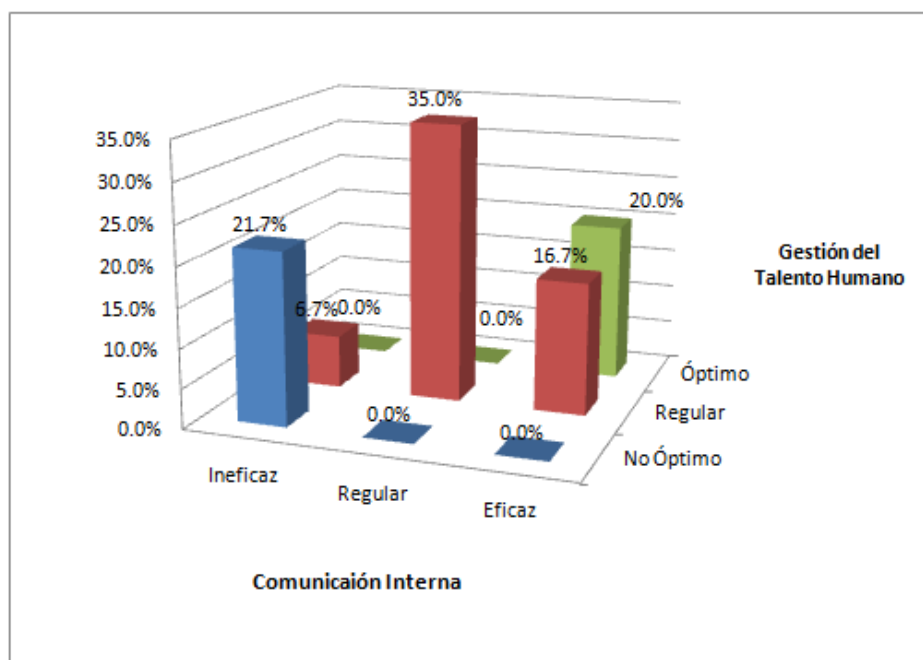


Figura 3. Diagrama de 3D de Barras Agrupadas de la gestión del talento humano y comunicación interna

Interpretación:

Como se observa en la tabla 6 y figura 3; la comunicación interna en un nivel ineficaz el 21.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la comunicación interna en un nivel regular el 35% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo, la comunicación interna en un nivel eficaz el 20% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

Tabla 9

Gestión del talento humano y la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptima	Regular	Óptima	
Patrones de Comunicación	Ineficaz	13	14	0	27
		21,7%	23,3%	0,0%	45,0%
	Regular	0	10	7	17
		0,0%	16,7%	11,7%	28,3%
	Eficaz	0	11	5	16
		0,0%	18,3%	8,3%	26,7%
Total		13	35	12	60
		21,7%	58,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Comunicación Interna Interno (Anexo 2)

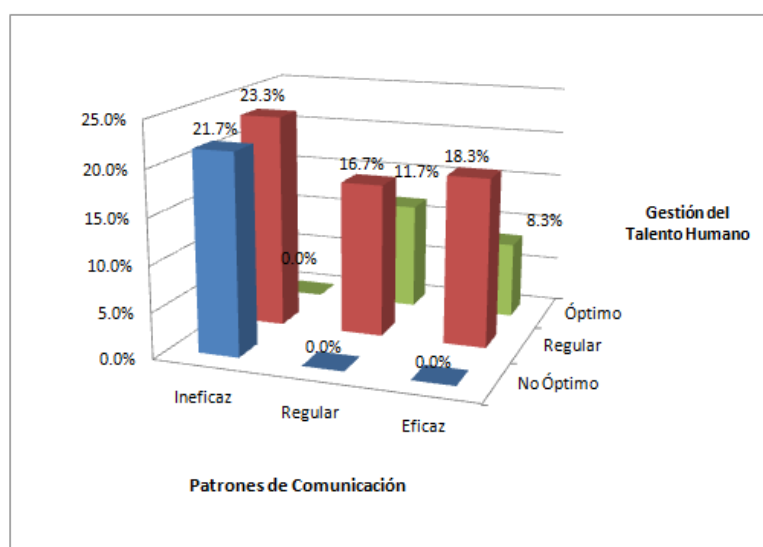


Figura 4. Diagrama de 3D de Barras Agrupadas de la gestión del talento humano y la dimensión de patrones de la comunicación.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 7 y figura 4; la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en un nivel ineficaz el 21.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en un nivel regular el 16.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo, la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en un nivel eficaz el 8.3% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

Tabla 10

Gestión del talento humano y la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptima	Regular	Óptima	
Barreras de comunicación	Ineficaz	12 20,0%	5 8,3%	0 0,0%	17 28,3%
	Regular	1 1,7%	25 41,7%	1 1,7%	27 45,0%
	Eficaz	0 0,0%	5 8,3%	11 18,3%	16 26,7%
		13 21,7%	35 58,3%	12 20,0%	60 100,0%
	Total				

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Comunicación Interna Interno (Anexo 2)

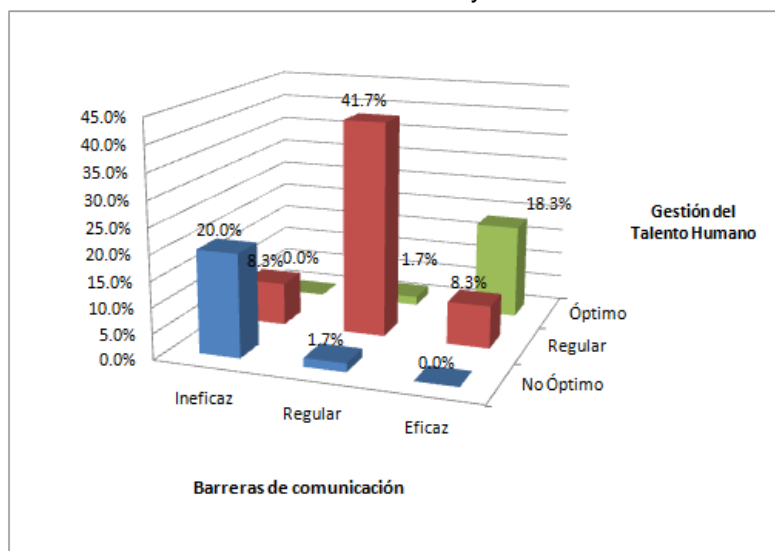


Figura 5. Diagrama de 3D de Barras Agrupadas de la gestión del talento humano y la dimensión de barreras de comunicación.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 8 y figura 5; la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en un nivel ineficaz el 20% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en un nivel regular el 41.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo, la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en un nivel eficaz el 18.3% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

Tabla 11

Gestión del talento humano y la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptima	Regular	Óptima	
Retroalimentación	Ineficaz	13	13	0	26
		21,7%	21,7%	0,0%	43,3%
	Regular	0	9	0	9
		0,0%	15,0%	0,0%	15,0%
	Eficaz	0	13	12	25
		0,0%	21,7%	20,0%	41,7%
Total		13	35	12	60
		21,7%	58,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Comunicación Interna Interno (Anexo 2)

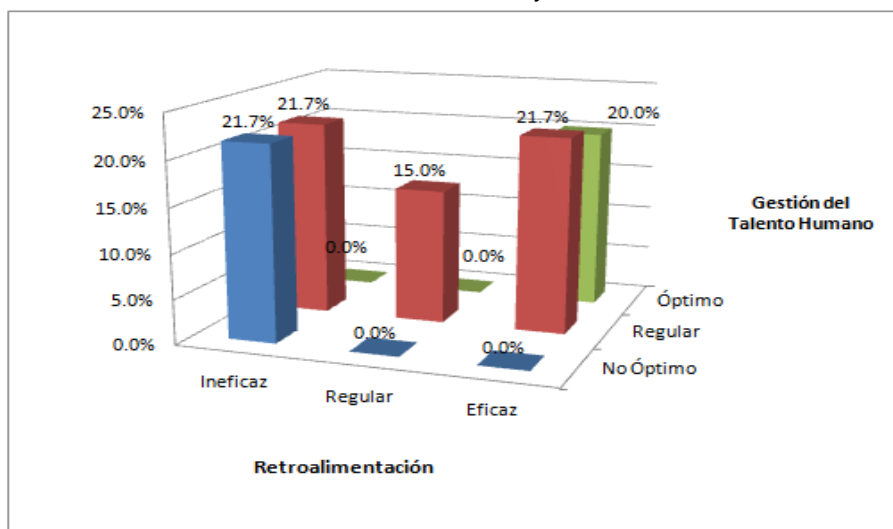


Figura 6. Diagrama de 3D de Barras Agrupadas de la gestión del talento humano y la dimensión de retroalimentación.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 9 y figura 6; la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en un nivel ineficaz el 21.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en un nivel regular el 15% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo, la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en un nivel eficaz el 20% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Tabla 12

Correlación Gestión del Talento humano y Comunicación Interna

Correlaciones			Gestión del Talento Humano	Comunicación Interna
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Comunicación Interna	Coefficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de 0.805 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Hipótesis específica 1

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Tabla 13

Correlación Gestión del Talento Humano y dimensión de patrones de comunicación

Correlaciones			Gestión del Talento Humano	Patrones de Comunicación
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Patrones de Comunicación	Coefficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de 0.582 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Hipótesis Específica 2

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Tabla 14

Correlación Gestión del Talento Humano y dimensión de barreras de comunicación

Correlaciones		Gestión del Talento Humano	Barreras de comunicación
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,801**
		N	,000
			60
	Barreras de comunicación	Coeficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	,801**
		N	1,000
			,000
			.
			60
			60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de 0.801 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Hipótesis Específica 3

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Tabla 15

Correlación Gestión del talento Humano y dimensión de retroalimentación de comunicación

Correlaciones		Gestión del Talento Humano	Retroalimentación
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,700**
		N	,000
			60
	Retroalimentación	Coeficiente de correlación	,700**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de 0.700 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

IV. Discussion

4.1. Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado de 0.582 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016; estos es, la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en un nivel ineficaz el 21.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en un nivel regular el 16.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo, la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en un nivel eficaz el 8.3% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, el resultado de 0.801 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016; estos es, la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en un nivel ineficaz el 20% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en un nivel regular el 41.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo, la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en un nivel eficaz el 18.3% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3, el resultado de 0.700 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016; estos es, la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en un nivel ineficaz el 21.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en un nivel regular el 15% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo, la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en un nivel eficaz el 20% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, el resultado de 0.805 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016; estos es, la comunicación interna en un nivel ineficaz el 21.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la comunicación interna en un nivel regular el 35% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo, la comunicación interna en un nivel eficaz el 20% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, la presente investigación corrobora lo planteado por Martínez (2013), puesto que coincide en afirmar que La importancia de la gestión del talento humano debe estar orientada, a producir satisfacción en la gente, al empoderamiento desde el manejo de las herramientas más usuales hasta la composición de trabajadores cibernéticos, personas que se desenvuelvan en los aspectos del mundo digital que lo rodea; de esta manera se harán personas competitivas en el mundo globalizado. El talento humano de la actualidad deben convertirse en personas preparadas para asumir los cambios organizacionales que las economías globales le exigen, porque sólo así se puede mantener competitivo; es pues, sin lugar a dudas el gran reto importante de la administración del talento humano. Los cambios organizacionales, obligatorios desde el punto de vista de la estrategia de negocio, importante para permanecer en el mercado, generan pautas de desafío organizacional de manera que los procesos de gestión del talento humano no se pueden ver como el simple hecho de administrar a las persona, sino a administrar con la gente, y es a ella a la que se le ve como agente activo, que desarrolla acciones competitivas, que son sus habilidades y destrezas las que en su momento marca pautas de éxito, y proactivo desde su inteligencia, su creatividad, su talento y el desarrollo de sus competencias.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Guerrero (2014), puesto que coincide en afirmar que la idea de que el factor humano constituya el principal activo para las organizaciones productivas es hoy en día más que evidente sin embargo, para el mundo empresarial las personas y específicamente el comportamiento humano en la organización, continúa siendo un tema por demás complicado, es decir, temas como el compromiso, las actitudes, trabajo en equipo, los conflictos personales, los diferentes tipos de liderazgo y su impacto, la motivación, la comunicación, la estrategia, la visión, etc., son necesidades frecuentes en las organizaciones. Por lo tanto, el ámbito organizacional requiere de profesionales que le permita observar el comportamiento de las personas y analizarlo estableciendo relaciones funcionales entre la conducta de las personas y el ambiente en que ellas se encuentran buscando así detectar problemas, desarrollar intervenciones, predecir

el resultado más probable de una intervención y evaluar los procedimientos utilizados.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Martínez (2013), puesto que coincide en afirmar que la gestión de los recursos humanos en las empresas ha cambiado drásticamente a lo largo de los años; anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización. Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia; para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Camacho, (2010), puesto que coincide en afirmar que La comunicación interna es una herramienta estratégica clave en las empresas, puesto que mediante un buen empleo de la información corporativa podemos transmitir correctamente a los empleados los objetivos y valores estratégicos que promueve la organización, lo cual genera una cultura de apropiación, fidelidad y sentido de pertenencia hacia la empresa por parte de su talento humano que se siente motivado y valorado al tener claros y definidos los principios y retos a los que se enfrenta la compañía. Por supuesto que la comunicación dentro de las empresas siempre ha estado presente, puesto que mediante ella circula la información y se relacionan los colaboradores, jefes y gerentes, pero no en todas las compañías se tiene conciencia de la necesidad de implantar una política sólida, continúa y dinámica de gestión de la información que involucre a todos los integrantes de la organización, como una respuesta estratégica a la complejidad de los cambios y desafíos que supone manejar una empresa, sea del tamaño que sea, en estos tiempo de altísima competitividad y crisis económicas que van y vienen y que no permiten errores de ese tipo. El talento humano es el verdadero motor que mueve y produce los resultados de las empresas y para no perder en

competitividad se debe siempre retener a los mejores. Por esta razón, para aumentar el rendimiento y motivación de los colaboradores, debemos hacerlos sentir integrados y en línea con la filosofía de la organización mediante la circulación clara de mensajes que inculquen los valores, visión, misión, metas y estrategias corporativas

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Marcillo (2014), puesto que coincide en afirmar que las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento humano en las instituciones, ubicando a los servidores en los puestos correspondientes de acuerdo a su perfil; Igualmente se corrobora lo planteado por Álvarez (2012), puesto que se coincide en afirmar que en los últimos años se ha observado como las empresas líderes y competitivas han comprendido e implementado que solo mediante una racional inversión en programas de capacitación lograran obtener el nivel de competencia exigido en los nuevos mercados; aunque muchas otras no ven esto como una inversión sino como un gasto y siguen viendo a su “talento humano” como un instrumento cuantificable más dentro de la compañía.

Así mismo de los hallazgos encontrados se corrobora lo planteado por Quispe (2011), puesto que se coincide en afirmar que La comunicación interna es la comunicación dirigida al cliente interno, es decir, al trabajador. Nace como respuesta a las nuevas necesidades de las compañías de motivar a su equipo humano y retener a los mejores en un entorno empresarial donde el cambio es cada vez más rápido. Es un error pensar que la comunicación interna es «un lujo» y algo exclusivo de las grandes empresas y máxime en la etapa que estamos atravesando que viene marcada por unos resultados un tanto inciertos a todos los niveles. De ahí que se esté convirtiendo en uno de los grandes retos profesionales del siglo XXI, donde todavía son pocas las entidades que desarrollan una adecuada política de comunicación interna que contribuya a implantar los cambios y a lograr los objetivos corporativos y estratégicos de la institución educativa.

Igualmente de los hallazgos encontrados se corrobora lo planteado por Montero (2014), puesto que se coincide en afirmar que Uno de los puntos más importantes para que la organización de una empresa funcione con total garantía es la comunicación interna. Sin comunicación es imposible que todos los miembros de la organización vayan en la misma dirección. Además, si esta no es la adecuada resultará imposible aunar los esfuerzos para que la empresa alcance el éxito, se inviabilizarán los planes y se oscurecerán los objetivos a alcanzar. Una de las modalidades más importantes de comunicación en el seno de la empresa es la comunicación vertical ascendente, que es la que se forma verticalmente de abajo hacia arriba, es decir, se origina en los empleados y finaliza en los directivos. El fin de este tipo de comunicación es que los superiores conozcan los problemas de los trabajadores de primera mano, tanto sus quejas como sus ideas y sugerencias. Del mismo modo, gracias a la misma se consigue que los empleados se sientan parte de la organización.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** La presente investigación demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.582 representó una moderada asociación entre las variables.
- Segunda:** Se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801 representó una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** Se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.700 representó una alta asociación entre las variables.
- Cuarta:** Se demuestra que La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.805 representó una alta asociación entre las variables.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones.

- Primera:** Se recomienda al Jefe de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima, incluir en el plan de capacitación anual los temas de gestión del talento humano y comunicación interna para todos los trabajadores profesionales así mismo revisar los perfiles de puesto para poder en futuras convocatorias al personal con las capacidades necesarias para el puesto.
- Segunda:** Se recomienda al Jefe de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima, coordinar con la Oficina de Comunicaciones, la revisión del plan anual de comunicaciones en el sentido de mejorar la comunicación interna a nivel de todos los trabajadores.
- Tercera:** Se recomienda al Jefe de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima, implementar en forma semestral las encuestas de gestión del talento humano y comunicación interna para medir los niveles de ambas variables e implementar estrategias de mejora.
- Cuarta:** Se recomienda al Jefe de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima, implementar las recomendaciones en los planes operativos de la entidad para que tengan cumplimiento.

VII. Referencias Bibliograficas

Referências Bibliográficas

- Aguilar, Q. (2012). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. En Bogotá D.C. estado del arte
- Alelu, H. (2010). Encuesta. Recuperado de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf
- Alvarez, M. (2012). Tesis de Maestría: Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro la provincia de Satipo, Periodo 2012-2017. Universidad Peruana Los Andes. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/101044170/Tesis-de-Talento-Humano#scribd>
- Asuero, A. (2013). Los principales problemas derivados de una mala comunicación interna en las empresas. Recuperado de: <https://blog.zyncro.com/2013/03/28/los-principales-problemas-derivados-de-una-mala-comunicacion-interna-en-las-empresas/>
- Balarezo, T. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Bligoo (2013). Filosofía de la Gestión del Talento Humano. Recuperado de: <http://elblogdelingenieroindustrial.bligoo.com.co/filosofia-de-la-gestion-del-talento-humano#.V17Ew4-cHIU>
- Bolunta (2016). Comunicación interna y externa. Recuperado de: <http://www.bolunta.org/manual-comunicacion/comunicacion-2-1.asp>
- Camacaro, R. (2012). Instrumentos de recolección de datos. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/instrumentos%20de%20recoleccion%20de%20datos.htm>

- Camacho, A y Katime, A (2010). Colombia. Tesis: Propuesta de un plan de comunicaciones internas orientado a la motivación de los empleados de la empresa Dinissan. Santa Marta. Universidad Sergio Arboleda.
- Castillo de A. (2011). Importancia de la gestión del talento humano. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chuquisengo, R. (2013). Gestión del talento humano. Recuperado de: <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>
- Cirigliano, C. (2016). Gestión de la comunicación interna en las organizaciones. Recuperado de: <http://rrppnet.com.ar/gestiondelacomunicacion.htm>
- Colomo, L. (2016). Importancia de la gestión del talento humano. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Dayne, M. (2011). Investigación Educativa y Diseños Cuantitativos – Cualitativos. Recuperado de: <http://metodoscuantitativosdeinvestigacion.blogspot.pe/>
- Ecured (2016). Comunicación interna. Recuperado de: http://www.ecured.cu/index.php/Comunicaci%C3%B3n_interna
- Florido, J. (2012). Comunicación - Feedback y Retroalimentación. Recuperado de: <http://jlfloridod.blogspot.pe/2012/05/comunicacion-feedback-y.html>
- García, S. (2010). Teorías de la Comunicación, Recuperado de: http://letras-uruguay.espaciolatino.com/aaa/garcia_santos_zoila_libertad/teorias_de_la_comunicacion.htm
- Gelvez, A. (2013). Gestión de Talento Humano: Definición hecha por algunos autores. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>
- Guerrero, G. (2014). Tesis de Maestría: Gestión del talento humano basado en competencias. Universidad autónoma de Querétaro. México. Recuperado

de:

file:///c:/users/carlos%20ruiz/documents/tesis%20para%20preparar3/tesis%202016/proyectos%20maestria/aly/copia%202.pdf.

Gutiérrez, A. (2015). Gestión de talento humano. Recuperado de: <https://elvalordeltalentohumano.wordpress.com/2009/07/23/gestion-del-talento-humano/>

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la investigación. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.

Info Capital (2011). La comunicación interna es determinante para alinear a la organización. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/entrevistas/la-comunicacion-interna-es-determinante-para-alinear-a-la-organizacion/>

King, N. (2012). Comunicación organizacional: tipos, flujos, barreras y auditoría. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/comunicacion-organizacional-tipos-flujos-barreras-y-auditoria/>

Kiut (2010). Tipos de comunicación en la organización (interna-externa). Recuperada de: <http://kiut-psicologiaorganizacional.blogspot.pe/2010/10/tipos-de-comunicacion-en-la.html>

Machado, A. (2011). Gestión humana. Recuperado de: <http://talentohumano-grupo1.blogspot.pe/>

Magaña, V. (2012). Barreras de la comunicación. Recuperado de: <http://comunic-organizac-valeria-cancino.blogspot.pe/2012/08/barreras-de-la-comunicacion.html>

Marcillo, M. (2014). Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí, Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/marcillo_norma_gesti%c3%93n_competencias_sur%20manabi.pdf

Martínez, R. (2013). Tesis de Maestría: Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. Universidad Politécnica Nacional .México. Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>

Martínez, R. (2013). Tesis Maestría: Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. Universidad Politécnica Nacional. México. D. F. Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>

Montero, A. (2014). Tesis de Maestría: Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos. Universidad UNAP. Iquitos. Recuperado de: <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/395/1/tesis%20completa.pdf>

Moreno (2013), Artículo: Metodología de investigación, pautas para hacer tesis. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>

Moreno (2013), Artículo: Metodología de investigación, pautas para hacer tesis. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>

Muñiz, R. (2016). Comunicación Interna. Recuperado de: <http://www.marketing-xxi.com/la-comunicacion-interna-119.htm>

Navarro, A. (2015). El concepto de medio ambiente de trabajo. Recuperado de: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAfZUkAJ/el-concepto-medio-ambiente-trabajo>

- Orozco, R. (2012). Barreras de la comunicación interna. Recuperado de: <http://www.desarrolloweb.com/articulos-copyleft/articulo-barreras-en-la-comunicacion-organizacional.html>
- Pérez, L. (2011). La comunicación externa e interna. Recuperado de: <http://areliperezlopez.blogspot.pe/2011/09/la-comunicacion-externa-y-interna.html>
- Prieto, L. (2013). Método Hipotéticamente Deductivo. Recuperado de: <http://www.taringa.net/posts/ciencia-educacion/8175411/Que-es-el-metodo-hipotetico-deductivo.html>
- Quero B. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cron Bach. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>.
- Quispe, M. (2011). Tesis Doctoral: La valoración del personal sobre la comunicación interna. Universidad Peruana Unión, filial Juliaca.
- Rivas, L. (2014). Conocimiento gerencial en empresas multinegocios caso Suramericana S.A. Recuperado de: Tesis doctoral PhD. en Administración. Escuela de Administración. Universidad EAFIT.
- Rodríguez, L. (2014). 3 tendencias hacia la comunicación interna 2.0. Recuperado de: <http://www.altonivel.com.mx/46947-3-tendencias-hacia-la-comunicacion-interna-2.0.html>
- Romero, A. (2012). How to Give Negative Feedback. Recuperado de: <http://www.skills2lead.com>
- Rondón, F. (2013). Ventajas de gestión por competencias. Recuperado de: <http://gerentedelsiglo21.blogspot.pe/2013/05/ventajas-de-gestion-por-competencias.html>
- Ruiz, M. (2014). Técnicas e instrumentos de investigación. Según autores. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>

- Salinas, A. (2016). Comunicación interna y externa. Recuperado de: <http://www.elmeridianodesucre.com.co/editorial/columnistas/item/4426-comunicacion-interna-y-externa>
- Santoyo, A. (2010). Patrones de la comunicación. Ciencia Tecnología Sociedad y Valores 2 tercer semestre. Antología de lecturas. Recopiladores.
- Satir, V. (2012). Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar. Editorial Pax México
- Uovirtual, (2014). Administración II. Recuperado de: <http://www.uovirtual.com.mx/licenciatura/lecturas/admon2/9.pdf>
- Zafra, E. (2013). Los patrones de comunicación humanos no han cambiado con las redes sociales. Recuperado de: <https://www.technologyreview.es/internet/42090/los-patrones-de-comunicacion-humanos-no-han/>
- Zapata, L. (2016). Los beneficios económicos de una buena comunicación interna. Recuperado de: <https://blog.zyncro.com/2014/08/12/beneficios-economicos-de-buena-comunicacion-interna/>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistència

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMUNICACIÓN INTERNA EN TRABAJADORES PROFESIONALES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL MINEDU. LIMA. 2016.
AUTOR: ALINA MABEL MELGAREJO VILLARROEL.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA PRINCIPAL ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016?	OBJETIVO GENERAL Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	HIPÓTESIS GENERAL La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	Variable 1: Gestión del talento Humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Ambiente de trabajo	Desempeño Capacidades	1-10	Ineficaz (30-70) Moderado (71-111) Eficaz (112-150)
			Entrenamiento.	Instrucción Socialización	11-20	
Bienestar	Motivación Economía Satisfacción	21-30				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS. ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016?	OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	HIPOTESIS ESPECÍFICAS. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	Variable 2: Comunicación Interna.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Patrones de comunicación	Manejo de información Confianza Medios de información	1-20	Alta (126-170) Media (80-125) Baja (34-79)
			Barreras de comunicación	Sesgo de la información Falta de seguridad Relación escalonada	21-29	
Retroalimentación	Manejo de la información Seguridad Buena explicación	30-34				
¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016?	Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.				
¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016?	Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO</p> <p>Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Constituida por 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Constituida por 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.</p> <p>Es una muestra censal o poblacional al ser la población igual a la muestra.</p>	<p>VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO TÉCNICAS: ENCUESTA INSTRUMENTO: CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AUTOR: ADAPTADO POR PACHAS. UCV. AÑO: 2013. MONITOREO: AGOSTO 2016. ÁMBITO DE APLICACIÓN: OGA MINEDU. 2016 FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p>VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA. TÉCNICAS: ENCUESTA INSTRUMENTO: CUESTIONARIO AUTOR: GF. ASESORES AÑO: 2003. MONITOREO: AGOSTO 2016. ÁMBITO DE APLICACIÓN: OGA MINEDU 2016 FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>Coeficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "ρ", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> <div data-bbox="1377 483 1854 743" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> $\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ </div> <p style="text-align: center;">$\rho = r_s$</p> <p>Dónde: ρ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman \sum = Diferencia entre los rangos d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. n = Número de parejas</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.01 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p > 0.01 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables</p>

Anexo 2

Instrumentos

Instrumento de Gestión del Talento Humano.

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre *la gestión del talento humano en la institución*. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de las políticas de gestión institucional.

	DIMENSION 1: AMBIENTE DE TRABAJO	Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca
1	Considera que la OGA MINEDU tiene un ambiente agradable?					
2	El trabajo en la OGA MINEDU está bien organizado?					
3	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas en la OGA MINEDU?					
4	Las cargas de trabajo están bien repartidas en la OGA MINEDU?					
5	En el puesto de trabajo pueden desarrollar al máximo sus habilidades en la OGA MINEDU?					
6	Recibe información de cómo desempeña su trabajo en la OGA MINEDU?					
7	El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones en el DJLN?					
8	El responsable de su área soluciona los problemas de una manera eficaz en la OGA MINEDU?					
9	El responsable de su área en la OGA MINEDU delega eficazmente funciones de responsabilidad?					
10	El responsable de su área en la OGA MINEDU toma decisiones con la participación del personal?					
	DIMENSION 2: CAPACITACION	Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca
11	Recibe la capacitación necesaria para desarrollar correctamente su trabajo en la OGA MINEDU?					
12	El plan de capacitación de la OGA MINEDU, es útil para Ud.?					
13	Sus necesidades con respecto a capacitación han sido atendidas por la OGA MINEDU?					
14	Cuando ha necesitado capacitación, al margen del plan, se la han facilitado en la					

	OGA MINEDU?					
15	Cuando implementan nueva capacitación el contenido es suficiente para su laboren la OGA MINEDU?					
16	Entre los objetivos de su área en OGA MINEDU es prioritario la calidad del servicio?					
17	El responsable de su área pone en marcha iniciativa de mejoríaen el servicio de en la OGA MINEDU?					
18	Identifica en sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejoríaen la OGA MINEDU?					
19	En su área le consultan sobre iniciativa de mejoría en la calidad del servicioen la OGA MINEDU?					
20	Se siente coparticipe de los éxitos y fracasos en la OGA MINEDU?					
	DIMENSION 3: BIENESTAR	Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca
21	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrollaen la OGA MINEDU?					
22	Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrollaen la OGA MINEDU?					
23	Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajoen la OGA MINEDU?					
24	Las condiciones salariales para Ud. Son buenas en la OGA MINEDU?					
25	La OGA MINEDU le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera?					
26	Se siente subutilizado en el cargo que ocupa actualmenteen el DJLN?					
27	La OGA MINEDU le proporciona auxilio de educación, alimentación, transporte, vivienda?					
28	En la OGA MINEDU el área donde trabaja y su prestigio, son gratificantes para Ud.?					
29	En la OGA MINEDU cuenta con un área de bienestar?					
30	Los estímulos y recompensas en la OGA MINEDU , son aceptables?					

Encuesta de Comunicación Interna. Variable 2

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presenta la comunicación interna en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

	DIMENSION PATRONES DE COMUNICACIÓN.	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.					
2	La comunicación en la organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los superiores.					
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.					
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.					
5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.					
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.					
7	La información relacionada con resultados financieros de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.					
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.					
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.					
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.					
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.					
12	La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.					
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.					
14	Existe un buen clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.					

15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.					
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes.					
17	La información relacionada con campañas comerciales de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.					
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.					
19	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.					
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable					
	DIMENSIÓN BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.					
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato					
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.					
24	Me salto los canales formales de la organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.					
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.					
26	En la organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente.					
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.					
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo.					
29	En la organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.					
	DIMENSION DE RETROALIMENTACION	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.					
31	En la organización, las instrucciones					

	provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.					
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.					
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior inmediato.					
34	En general, mi superior inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.					

ANEXO 3

Base de Datos

N°	COMUNICACIÓN INTERNA																																			
	Patrones de Comunicación																				Barreras de comunicación									Retroalimentación						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	3	1	2	2		
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3		
3	1	1	2	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	2	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	5	5	3	3	3	5	5		
4	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	5	4	1	1	2	2		
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5		
6	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5		
7	1	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1		
8	3	3	1	2	5	2	5	3	3	1	2	5	2	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	1	1	2	2		
9	3	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3		
10	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
11	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	5	4	1	1	2	2		
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5		
13	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1		
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	1	1	1	2	2	
16	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3	
17	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	1	1	1	1	5	3	3	3	5	5
18	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	4	1	1	2	2		
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	3	5	5		
20	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
21	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	
22	3	3	1	2	5	2	5	3	3	1	2	5	2	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	1	1	2	2	
23	3	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3	
24	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5
25	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	5	4	1	1	2	2	
26	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5		
27	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1		
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	1	1	2	2		
30	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	
31	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5
32	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	5	4	1	1	2	2	
33	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5		
34	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
35	1	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1		
36	3	3	1	2	5	2	5	3	3	1	2	5	2	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	1	1	2	2	
37	3	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	
38	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
39	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	5	4	1	1	2	2	
40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5		
41	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	1	1	2	2	
44	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	
45	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	1	1	1	1	1	5	3	3	3	5	5	
46	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	4	1	1	2	2		
47	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	3	5	5		
48	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2													

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3
2	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4
3	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3
4	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	1	1
5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
6	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
7	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	1
8	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3
9	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4
10	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3
11	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	2	3	3	5	1	1
12	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
13	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
14	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	1
15	4	2	2	4	4	5	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	5	3
16	3	5	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	3	4	5	2	4	4	1	3
17	2	1	5	2	2	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	2
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
19	4	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3
20	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
21	4	2	1	1	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	4	2	1	1	5	1	1
22	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3
23	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4
24	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3
25	4	4	2	4	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	4	4	2	4	3	1	1
26	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
27	4	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3
28	4	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1
29	4	2	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	5	3
30	3	5	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	4	4	1	4	4	4	4	5	3	3	3	5	2	4	4	5	3
31	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	5	4	4	1	3
32	4	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	1	4	1	4	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2
33	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
34	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
35	4	2	3	1	1	1	1	1	4	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1
36	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3
37	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4
38	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3
39	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	1	1
40	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
41	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
42	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	1
43	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3
44	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4
45	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	1	5	3	2	5	3	3
46	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1
47	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
48	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
49	4	2	3	3	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1
50	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3
51	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4
52	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3
53	4	4	2	4	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	4	4	2	4	3	1	1
54	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
55	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5
56	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	1	5	1	1	1	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	1
57	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3
58	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4
59	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3
60	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	3	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1

N°	COMUNICACIÓN INTERNA PILOTO																																			
	Patrones de Comunicación																				Barreras de comunicación									Retroalimentación						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	3	1	2	2			
2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	3	3	3	3		
3	1	1	2	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	2	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	5	5	3	3	3	5	5		
4	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	5	4	1	1	2	2		
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5		
6	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	
7	1	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1		
8	3	3	1	2	5	2	5	3	3	1	2	5	2	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	1	1	2	2		
9	3	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3		
10	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
11	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	5	4	1	1	2	2		
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5		
13	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	5	5	1	1	1	2	2
16	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3	
17	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	1	1	1	1	1	5	3	3	5	5
18	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	4	1	1	2	2		
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	5	5	3	5	5	5	5	
20	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
21	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	
22	3	3	1	2	5	2	5	3	3	1	2	5	2	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	1	1	2	2		
23	3	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	
24	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
25	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	5	4	1	1	2	2		
26	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5		
27	3	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1		
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	1	1	2	2		
30	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PILOTO																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	
2	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	
3	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	
4	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	1	1	
5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5	
6	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5	
7	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	1	
8	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	
9	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	
10	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3
11	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	2	4	3	1	1	
12	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5	
13	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5	
14	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	2	3	3	5	1	1	
15	4	2	2	4	4	5	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	5	3	
16	3	5	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	3	4	5	2	4	4	1	3	
17	2	1	5	2	2	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	2	
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
19	4	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	
20	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5	
21	4	2	1	1	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	4	2	1	1	5	1	1	
22	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	2	2	3	5	4	3	
23	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	4	2	4	
24	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	1	5	3	2	5	3	
25	4	4	2	4	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	4	4	2	4	3	1	1	
26	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	
27	4	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	
28	4	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	
29	4	2	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	5	3	
30	3	5	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	2	4	4	5	3	

Anexo 4

Validaciones



Lima, 10 de Octubre del 2016

Señora: Dra. Ana Maritza Boy Barreto

Presente.-

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy alumna del 4o Ciclo de la Escuela de Post Grado y estoy desarrollando la tesis: Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina general de Administración del MINEDU. Lima 2016.

Por tal motivo, recorro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

1. Matriz de consistencia
2. Matriz del Instrumento de Recolección de datos
3. Ficha de opinión de expertos
4. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente

Bach. Alina Mabel Melgarejo Villarroel
Estudiante de la Escuela de Post Grado de la UCV
En Gestión Pública

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA
MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMUNICACIÓN INTERNA EN TRABAJADORES PROFESIONALES DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL MINEDU. LIMA. 2016.
AUTOR: Bach. Alina Mabel Melgarejo Villarroel.

TÍTULO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO.			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores
¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina general de Administración del MINEDU. Lima. 2016?	Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina general de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina general de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	Ambiente de trabajo	Desempeño	Del 01 al 05	Nunca
				Capacidades	Del 06 al 10	Casi nunca
						A veces
PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Entrenamiento	Instrucción	Del 11 al 15	Casi siempre
				Socialización	Del 16 al 20	Siempre
			Bienestar	Motivación	Del 21 al 23	
¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de	Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión de	La gestión del talento humano se relaciona significativamente		Economía	Del 24 al 25	
				Satisfacción	Del 26 al 30	

Oficina general de Administración del MINEDU. Lima. 2016?	comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina general de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	de comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina general de Administración del MINEDU. Lima. 2016.	
---	--	---	--

<p>TIPO. Tipo Básica con enfoque cuantitativo</p> <p>DISEÑO. El presente estudio se clasifica dentro del Diseño correlacional, de investigación no experimental...</p>	<p>Constituida por 60 Cajadores profesionales de la Oficina general de Administración del MINEDU, Lima. 2016.</p> <p>La muestra es de 60 trabajadores profesionales de la Oficina general de Administración del MINEDU, Lima. 2016. Por tanto es una muestra censal o poblacional al ser la población igual a la muestra.</p>	<p>VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>INSTRUMENTO: ENCUESTA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTOR: ADAPTADO POR PACHAS. UCV.</p> <p>AÑO: 2013.</p> <p>MONITOREO: AGOSTO 2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: OGA DEL MINEDU. 2016</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p>VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA.</p> <p>INSTRUMENTO: ENCUESTA DE COMUNICACIÓN INTERNA</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTOR: OF. ASESORES</p> <p>AÑO: 2003.</p> <p>MONITOREO: AGOSTO 2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: OGA DEL MINEDU. 2016</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "ρ", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: ρ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos n = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. n = Número de parejas</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p \geq 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables</p>
--	---	--	---

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina general de Administración del MINEDU.
Lima 2016.

AUTOR: Bach. Alina Mabel Melgarejo Villarreal.

VARIABLES/CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS / PREGUNTAS	INDICES DE RESPUESTA
V.1.Gestión del Talento Humano. Gelvez (2013, cita a Chavienato, 2009): "Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". (p.1)	1. Ambiente de trabajo	Organización	¿Considera que la OGA del MINEDU tiene un ambiente agradable? ¿El trabajo en la OGA del MINEDU está bien organizado?	Siempre Casi Siempre A Vezes Casi Nunca. Nunca
		Responsabilidad	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas en la OGA del MINEDU? ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas en la OGA del MINEDU?	
		Desarrollo	¿En el puesto de trabajo pueden desarrollar al máximo sus habilidades en la OGA del MINEDU?	
		Información	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo en la OGA del MINEDU? El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones en la OGA del MINEDU?	
		Solución	¿El responsable de su área soluciona los problemas de una manera eficaz en la OGA del MINEDU? ¿El responsable de su área en la OGA del MINEDU delega eficazmente funciones de responsabilidad?	
2. Capacitación.		Decisión	¿El responsable de su área en la OGA del MINEDU toma decisiones con la participación del personal?	
		Necesidades	¿Recibe la capacitación necesaria para desarrollar correctamente su trabajo en la OGA del MINEDU?	

		<p>¿El plan de capacitación de la OGA del MINEDU, es útil para Ud.?</p> <p>¿Sus necesidades con respecto a capacitación han sido atendidas por la OGA del MINEDU?</p> <p>¿Cuándo ha necesitado capacitación, al margen del plan, se la han facilitado en la OGA del MINEDU?</p> <p>¿Cuándo implementan nueva capacitación el contenido es suficiente para su labor en la OGA del MINEDU?</p> <p>¿Entre los objetivos de su área en la OGA del MINEDU es prioritario la calidad del servicio?</p> <p>¿El responsable de su área pone en marcha iniciativa de mejora en el servicio de la OGA del MINEDU?</p> <p>¿Identifica en sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejora en la OGA del MINEDU?</p> <p>¿En su área le consultan sobre iniciativa de mejora en la calidad del servicio en la OGA del MINEDU?</p> <p>¿Se siente copartícipe de los éxitos y fracasos en la OGA del MINEDU?</p>
	Facilidad	
	Contenido	
	Prioridad	
	Iniciativa	
	Identificación	
3. Bienestar	Motivación	<p>¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en la OGA del MINEDU?</p>
	Reconocimiento	<p>¿Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla en la OGA del MINEDU?</p> <p>¿Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo en la OGA del MINEDU?</p> <p>¿Las condiciones salariales para Ud. Son buenas en la OGA del MINEDU?</p>
	Oportunidad	<p>¿La OGA del MINEDU le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera?</p> <p>¿Se siente subutilizado en el cargo que ocupa actualmente en la OGA del MINEDU?</p>
	Apoyo	<p>¿La OGA del MINEDU le proporciona auxilio de educación, alimentación, transporte, vivienda?</p>

<p>V. 2. Comunicación interna.</p> <p>Pérez (2011, cita a Villalón, 1993): "La comunicación y la información en el seno de la empresa no son una moda actual, sino una respuesta, en términos de management, a la creciente complejidad de la propia empresa". (p. 2).</p>	<p>1. Patrones de comunicación</p>		<p>Estímulo</p>	<p>¿En la OGA del MINEDU, ¿el área donde trabaja y su prestigio, son gratificantes para Ud.?</p> <p>¿La OGA DEL MINEDU cuenta con un área de bienestar?</p> <p>¿Los estímulos y recompensas en la OGA DEL MINEDU, son aceptables?</p>
			<p>Fluidez</p>	<p>¿Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo?</p> <p>¿La comunicación en la organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los superiores?</p> <p>¿Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización?</p>
			<p>Transmisión</p>	<p>¿Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo?</p>
			<p>Rendimiento</p>	<p>¿Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato?</p>
			<p>Confianza</p>	<p>¿La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) de la organización, me llega a través de mi superior inmediato?</p>
				<p>¿Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona?</p>
				<p>¿Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo?</p>
				<p>¿Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar?</p>
				<p>¿Cuándo mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido?</p>
				<p>¿La información relacionada con nuevos negocios, productos y</p>

			Clima	<p>servicios de la organización, me llega a través de mi superior inmediato?</p> <p>¿Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo?</p> <p>¿Existe un buen clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo?</p> <p>¿Cuándo recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho?</p> <p>¿Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes?</p> <p>¿La información relacionada con campañas comerciales de la organización, me llega a través de mi superior inmediato?</p> <p>¿Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato?</p> <p>¿Cuándo recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros?</p> <p>¿La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable?</p>
				<p>2.Barreras de comunicación</p> <p>Proyección</p> <p>Conocimiento</p>

			¿La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación?
	Amenaza		¿En la organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente?
	Tarea		¿Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato?
	Interpretación		¿Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo?
3. Retroalimentación.	Explicación		¿En la organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras?
			¿La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad?
			¿En la organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras?
	Descripción		¿La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato?
	Comprensión		¿Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior inmediato?
			¿En general, mi superior inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera?



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Dra. Ana Maritza Boy Barreto
1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Encuesta.
1.4 Autor del Instrumento: Bach. Alina Mabel Melgarejo Villarroel

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20 %	Regular 21- 40 %	Bueno 41-60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología Educativa			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable, pero debe pasar por prueba de ensayo.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Alina Mabel Melgarejo Villarroel
06766508

Lima,.... de..... del 2016



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

El instrumento es aplicable pero debe pasar la prueba de ensayo.

Nombre y Firma

Fecha: 21 / Nov. 2016.



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Nombre: Juan Moritza Bay Barreto
Especialidad: Metodología de la Investigación
Fecha: 21/11/16

II. OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1. FORMA:

Guarda consistencia con la forma:

2. CONTENIDO:

Se elaboró teniendo en cuenta el contenido teórico.

3. ESTRUCTURA:

Responde a la estructura requerida por la U.C.V.

III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Es aplicable.

Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI ☒



Moritza Bay Barreto
Nombre y firma

Anexo 5
Artículo Científico
TÍTULO

Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

AUTOR: Alina Mabel Melgarejo Villarroel. ammvmabel@hotmail.com. Oficina General de Administración del MINEDU.

1. RESUMEN.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016. La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por la población fue 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, se consideró una muestra igual a la población en las cuales se han estudiado las variables: gestión del talento humano y comunicación interna. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar encuesta de gestión de talento humano de pachas y la encuesta de comunicación interna de GF Asesores, todos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existe entre las variables de estudio en sus distintas dimensiones. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.805 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

2. PALABRAS CLAVE

Palabras Clave: Gestión del talento Humano, Comunicación Interna.

3. ABSTRACT.

This research was designed to determine the overall relationship between the management of human talent and internal communication in professional workers of the General Administration Office MINEDU. Lime. 2016. The population or population of interest in this research consisted of the population was 60 professional workers of the

General Administration Office MINEDU. Lima. Human Resource Management and internal communication: 2016, equal to the population sample in which we have studied the variables considered. The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level, which collected information on a specific period, which was developed by applying survey management human talent pashas and the survey of internal communication GF Advisers, all with scale Likert, who provided information about the relationship between variables ls study in its various dimensions. The result of the correlation coefficient Rho Spearman of 0.805 indicates that there is a positive relationship between the variables also lies in the high level of correlation with the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.01$ the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted ; It concludes that: human talent management is significantly related to internal communication professional workers in general MINEDU Administration Office. Lima. 2016.

4. KEYWORDS.

Human Resource Management, Internal Communication

5. INTRODUCCIÓN.

La tesis titulada “Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016”, consta de siete capítulos elaborados a partir de una amplia investigación y análisis del tema, dando como resultado conclusiones y sugerencias valiosas para el propósito de la investigación. En el primer capítulo se formuló la introducción, que a su vez contiene los antecedentes nacionales e internacionales, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos de la presente investigación. Así mismo se justifica las razones de la elaboración de la tesis. En cuanto a los antecedentes se consideró conclusiones de tesis nacionales y extranjeros y se planteó un objetivo general y cinco específicos que tuvieron directa relación con las variables motivo de la tesis. En el segundo capítulo referente al marco metodológico se especificó una hipótesis general y tres específicas siempre considerando las dos variables del tema de la investigación, además se hizo una definición conceptual y operacional de las mencionadas. En cuanto al tipo de estudio fue básico y por el diseño de estudio fue no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue de La población fue de 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, el método de investigación fue el hipotético deductivo; las técnicas la encuesta, los instrumentos

aplicados fueron cuestionarios, el método de análisis de datos se realizó a través de procesamiento y análisis estadístico de datos. En el tercer capítulo se presentaron los resultados estadísticos de las dos variables de estudios y la contrastación de la hipótesis. En el cuarto capítulo se precisó la discusión de los resultados de la investigación, haciendo un cruce para el análisis, entre los antecedentes, las definiciones de las variables y dimensiones. En el quinto capítulo se muestran las conclusiones a las cuales se arribó en el presente estudio. Con referencia al sexto capítulo, podemos indicar que se elaboraron las recomendaciones, como un aporte significativo para mejorar las dificultades del problema que ha investigado en el presente estudio. Finalmente en el séptimo capítulo, se indican las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

6. METODOLOGÍA.

Investigación Básica, Enfoque Cuantitativo, Método hipotético deductivo, La investigación destaca un diseño descriptivo, correlacional, no experimental

Población.

Constituida por 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Muestra.

La presente investigación estuvo representada por 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta, Se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS 22.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

Instrumentos

Encuesta de la Variable 1 Gestión de talento humano de Pachas.

Encuesta de la Variable 2 y la encuesta de comunicación interna de GF Asesores.

8. RESULTADOS.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.805 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

7. DISCUSIÓN.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado de 0.582 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016; estos es, la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en un nivel ineficaz el 21.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en un nivel regular el 16.7% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo, la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en un nivel eficaz el 8.3% de los trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

9. CONCLUSIONES.

Primera: La presente investigación demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.582 representó una moderada asociación entre las variables.

Segunda: Se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de barreras de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801 representó una alta asociación entre las variables.

Tercera: Se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de retroalimentación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.700 representó una alta asociación entre las variables.

Cuarta: Se demuestra que La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la

Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.805 representó una alta asociación entre las variables.

10. REFERENCIAS

- Asuero, A. (2013). *Los principales problemas derivados de una mala comunicación interna en las empresas*. Recuperado de: <https://blog.zyncro.com/2013/03/28/los-principales-problemas-derivados-de-una-mala-comunicacion-interna-en-las-empresas/>
- Aguilar, Q. (2012). *Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas*. En Bogotá D.C. estado del arte
- Alelu, H. (2010). *Encuesta*. Recuperado de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf
- Alvarez, M. (2012). Tesis de Maestría: *Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro la provincia de Satipo, Periodo 2012-2017*. Universidad Peruana Los Andes. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/101044170/Tesis-de-Talento-Humano#scribd>
- Balarezo, T. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Bolunta (2016). *Comunicación interna y externa*. Recuperado de: <http://www.bolunta.org/manual-comunicacion/comunicacion-2-1.asp>
- Bligoo (2013). *Filosofía de la Gestión del Talento Humano*. Recuperado de: <http://elblogdelingenieroindustrial.bligoo.com.co/filosofia-de-la-gestion-del-talento-humano#.V17Ew4-cHIU>
- Camacho, A y Katime, A (2010). Colombia. Tesis: *Propuesta de un plan de comunicaciones internas orientado a la motivación de los empleados de la empresa Dinissan*. Santa Marta. Universidad Sergio Arboleda.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Alina Mabel Melgarejo Villarroel, egresado del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 20721723, con el artículo titulado

“Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 22 de junio del 2017

Alina Mabel Melgarejo Villarroel

DNI N° 20721723